Tropitel Hotels & Resorts

٢١-١-٢٦

(١٩)

عقد عمل محدد المدة

إنه في يوم الخميس الموافق 01 / 01 / 2026

تحرر هذا العقد بين كل من:

أولًا: شركة تروبيكال لادارة المنشات السياحية والفندقية تروبيتل (ش.م.م) –سجل تجاري رقم 6085 والكائن مقرها الرئيس في ٨٨ شارع الثورة –مصر الجديدة –القاهرة .

ويمثلها في التوقيع على هذا العقد/ اسامه مصطفى خليفه محمد بصفته المدير المسئول

ويشار اليه فيما بعد بـــــ "الطرف الأول –صاحب العمل"

ثانيًا: محمد احمد السيد حسين

مصري الجنسية، ويحمل بطاقة تحقيق شخصية رقم قومي/28302171600075 ، والرقم المطبوع ثابت بها محل إقامته في ارض الامل – ثان الغردقة – البحر الاحمر

ومؤهله:دبلوم صناعى

ومهنته:مشرف وردية اعمال مدنية

ورقمه التأميني:59303212

ومحل إقامته الفعلي حاليًا: ارض الامل – ثان الغردقة – البحر الاحمر

ويشار اليه فيما بعد بـــــ "الطرف الثاني–العامل"

(البند التـــــمهيــــدي)

حيث إن الطرف الأول شركة مساهمة مصرية تعمل في مجال تملك و/أو إدارة وتشغيل المنشآت السياحية و/أو الفندقية، وفي سبيل تنفيذ الأعمال وتطوير الأداء داخل الشركة يقوم الطرف الأول بالتعاقد مع ذوي الكفاءات والخبرات المختلفة.

وحيث يرغب الطرف الثاني في العمل لدى الطرف الأول بوظيفة (مشرف وردية اعمال مدنية) وذلك طبقًا للشروط المعلنة، وكذا البيانات الواردة بطلب التعاقد المقدم من الطرف الثاني.

وإذ تلاقت إرادة الطرفين على ذلك، وبعد أن أقرا بأهليتهما للتعاقد وخلوهما من موانع التصرف وأحقيتهما في التوقيع، تم الاتفاق بينهما على ما هو آت من شروط وأحكام:

البند الأول

(حكم البند التمهيدي والملحقات)

يعتبر التمهيد السابق وكذا ملاحق هذا العقد–إن وجدت–جزء لا يتجزأ من العقد ومكملاً ومتمماً له ولكافة بنوده وفقراته، وتفسر مختلف بنود هذا العقد بعضها بعضاً وفقاً لجوهر التعاقد وطبيعته دون أي التباس أو تعارض، وأن الغرض من عنونة البنود هو سهولة الاستدلال والمرجعية ولا أثر لها على مضمون النصوص وتفسيرها، وأن الغرض من ترقيم البنود وفقراتها هو تسهيل الإحالة إليها، وكل الإحالات في هذا العقد إلى بنود أو فقرات هي إحالات إلى البنود و/ أو الفقرات الواردة بتسلسل أرقامها به وليس إلى بنود في أي وثيقة أخرى ما لم يرد نص صريح يقرر خلاف ذلك.

البند الثاني

(نطاق ومهام العمل)

٢–١: بموجب هذا العقد تم التعاقد مع الطرف الثاني للعمل لدى الطرف الأول بوظيفة (مشرف وردية اعمال مدنية)، وتحت إدارته وإشرافه. وفقًا لبطاقة الوصف والمهام الوظيفية والتي يقر الطرف الثاني باطلاعه وعلمه بها. والتي تعتبر جزأ لا يتجزأ منه، ويجوز للطرف الأول القيام بتعديلات على تلك البطاقة (سواء من حيث الوصف الوظيفي أو المهام الوظيفية) أثناء فترة سريان العقد، وذلك دون أدنى اعتراض من جانب الطرف الثاني على ذلك.

٢–٢: يحق للطرف الأول –طوال مدة سريان هذا العقد–أن يكلف الطرف الثاني بالعمل بمقر الشركة الرئيس، أو بأحد فروعها، أو بأي من المواقع التي يمارس فيها الطرف الأول نشاطه بصورة أصلية أو تبعية أو بالمشاركة مع الغير، أو أي من الجهات المتعاقد معها من جانب الطرف الأول حاليًا أو مستقبلًا. ويحق للطرف الأول أن يطلب من وقت لأخر من الطرف الثاني أداء بعض المهام أو الخدمات للشركات الشقيقة أو التابعة للطرف الأول، ودون أي تعويض أو أجر إضافي طالما كانت داخل ساعات العمل، ومن المتفق عليه صراحة أن أداء العامل لأي خدمات لشركة شقيقة أو/تابعة للطرف الأول لا ينشئ، وبأي حال من الأحوال علاقة عمل بينه وبين هذه الشركة/ الشركات الشقيقة / أو التابعة. كما يحق للطرف الأول أن يكلف العامل (الطرف الثاني) بأي عمل غير متفق عليه كلما دعت حاجة العمل لذلك، وذلك كله دون أدنى اعتراض من الطرف الثاني على أيا مما سبق.

محمد احمد السيد

٢-٣: يحق للطرف الأول أن يلحق الطرف الثاني في أية وظيفة أخرى دون أن يكون للطرف الثاني الحق في الاعتراض، وذلك مع عدم المساس بأجر وحقوق الطرف الثاني، وفي حالة رفضه يتم فسخ العقد من تلقاء نفسه دون الحاجة إلى تنبيه أو إنذار أو أي إجراء قانوني أو حكم قضائي، أو تعويض عن الفسخ.

البند الثالث

(مدة العقد، وفترة الاختبار)

٣-١: مدة هذا العقد محددة المدة بفترة قدرها عام واحد تبدأ من 01 / 01 / 2026 ، وتنتهي في 31/ 12/ 2026 وينتهي هذا العقد تلقائيًا بانتهاء مدته، وذلك دون الحاجة إلى تنبيه أو إخطار أو إشعار مسبق بذلك، ولا يجدد لمدة أخرى إلا بموجب عقد جديد محدد المدة، ويعتبر كل تجديد للعقد بمثابة عقد عمل محدد المدة ومؤقت ومستقل بذاته عن العقد السابق عليه، وينتهي كل عقد منهم بانتهاء مدته ويخضع كل عقد لتقادم مستقل عن الأخر.

٣-٢: إذا كان التحاق الطرف الثاني بالعمل لدى الطرف الأول للمرة الأولى فتعتبر الثلاثة أشهر الأولى من هذا العقد فترة اختبار يحق للطرف الأول خلالها إنهاء العقد بالإرادة المنفردة ودون الحاجة إلى تنبيه أو إخطار، ولا يحق للطرف الثاني المطالبة بأية تعويضات نتيجة استعمال الطرف الأول لحقه في هذا الإنهاء.

البـــند الرابع

(الأجر)

4-1: يتقاضى الطرف الثاني أجر أساسي قدره 3583.27 جنيه (ثلاثة ألاف وخمسمائة وثلاثة وثمانون جنيها وسبعة وعشرون قرشا فقط لا غير)، ويشمل هذا الأجر العلاوات والبدلات، وكذلك أية ملحقات أخرى للأجر.

ولا يشتمل هذا الأجر الأساسي على الأجور المتغيرة مثل:

-مقابل الخدمة وهي النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية والفندقية، متى توافر شروط استحقاقها.

-قيمة المزايا العينية-إن وجدت-التي يتكبدها الطرف الأول مثل (السكن، وجبات غذائية، الأدوات والملابس اللازمة لأداء العمل، النقل الجماعي أو ما يقابله من تكلفة)، وتدخل في احتساب الأجر وفق البند (4/ط) من المادة (1) من قانون العمل رقم 14 لسنة 2025.

4-2: يستقطع من الأجر ضريبية الأجور والمرتبات بالنسب المقررة قانوناً، كما يستقطع حصة /نصيب العامل في اشتراك التأمينات الاجتماعية، وأية استقطاعات أخرى مقررة بموجب مميزات للطرف الثاني، أو بمقتضى القوانين، ويستقطع منه أية جزاءات مالية تكون قد وُقعت عليه وفقاً للوائح العمل والجزاءات المطبقة لدى الطرف الأول، وما يكون مقابلًا لما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات، أو استرداد ما صرف إليه بغير وجه حق.

4-3: لا يستحق العامل أي تعويض آخر أو أجر متغير و/أو إضافي عن أي عمل إضافي يقوم به ما لم يكن العمل الإضافي أو الأجر الخاص به مصرحًا به كتابةً وبشكل مسبق من جانب صاحب العمل.

4-4: يؤدي الطرف الأول أجر الطرف الثاني مرة على الأقل في الشهر.

البـــند الخامس

(مواعيد العمل)

٥-1: يحدد الطرف الأول أيام وساعات العمل وفترات الراحة ويحق للطرف الأول -منفردًا-تعديل أيام وساعات العمل طبقًا لطبيعة نشاطه، أو وفقًا لما يراه مناسبًا لحسن سير العمل، وطبيعة مهام والتزامات الطرف الثاني بموجب هذا العقد، ولا يحق للطرف الثاني المطالبة بأي تعويضات، أو أجر إضافي، أو مكافأة عن ساعات أو/ أيام العمل تلك، طالما أنها لم تتجاوز الحد الأقصى المسموح به قانونًا.

٥-2: لا يدخل في احتساب ساعات العمل الفعلية الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة والصلاة أو أي شيء أخر منبت الصلة عن أداء مهام العمل بشكل مباشر.

5-3: يحظر على العامل التواجد في أماكن العمل بعد انتهاء ساعات عمله المقررة.

البـــند السادس

(الإجازات)

٦-١: يحدد الطرف الأول مواعيد الإجازة السنوية أو غيرها من الإجازات، وفقًا لما يراه مناسبًا لحسن سير العمل وظروفه وبما يتماشى مع قانون العمل، ويلتزم الطرف الثاني بالقيام بالإجازة في التاريخ وبالمدة التي يحددها الطرف الأول.

6-2: يسقط الحق في المطالبة بالأجر المقابل لرصيد الإجازات عن مدة هذا العقد بمضي سنة من تاريخ انتهائه أو إنهائه.

البـــند السابع
(لائحة تنظيم العمل والجزاءات)

تعتبر لائحة تنظيم العمل ولائحَة الجزاءات المطبقة لدى الطرف الأول وأية تعديلات قد تطرأ عليهما أثناء سريان هذا العقد، وكذلك اللوائح والقرارات والسياسات والتعليمات والمنشورات الداخلية التي يقرها الطرف الأول جزءً لا يتجزأ من هذا العقد ومتمة ومكملة لبنوده، ويعتبر توقيع الطرف الثاني على هذا العقد بمثابة إقرار منه بالتزامه بما جاء ببنود تلك اللوائح والقرارات والسياسات، وغيرها.

البـــند الثامن
(التفرغ)

يلتزم الطرف الثاني، وطوال مدة سريان هذا العقد، بأن يؤدي مهامه الوظيفية بموجب هذا العقد بنفسه ومتفرغًا لها، ويلتزم بعدم الالتحاق بأي عمل أخر سواء لحسابه، أو لحساب طرف أخر، وسواء بأجر أو بدون أجر، وسواء كان ذلك أثناء أوقات العمل الرسمية أو في غيرها، أو أثناء الإجازة، أو أن يشترك في نشاط تجاري أو أي نشاط أخر قد يعتبره الطرف الأول-وفق مطلق تقديره-متعارضًا مع واجبات ومهام الطرف الثاني الوظيفية بموجب هذا العقد.

البـــند التاسع
(مسوغات التعاقد، وصحة البيانات والمستندات)

٩-١: يلتزم الطرف الثاني (العامل) بأن يقدم للطرف الأول (صاحب العمل) عند التوقيع على هذا العقد كافة المستندات والشهادات والتراخيص اللازمة للتعاقد معه (مسوغات التعاقد) التي يطلبها الطرف الأول أو من يفوضه، وعلى وجه الخصوص شهادة تحديد مستوى المهارات وترخيص مزاولة الحرفة بالنسبة للوظائف المذكورة بقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 196 لسنة 2003 بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة.

9-2: يلتزم الطرف الثاني بإخطار الطرف الأول كتابة، بأي تعديل أو تغيير يطرأ على البيانات أو المستندات الخاصة بمسوغات التعاقد، كذلك أي تغيير يطرأ على عنوان سكنه وهاتفه وحالته الاجتماعية وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثة أيام عمل.

9-3: يلتزم العامل بالمثول للفحص الطبي أمام اللجنة الطبية المختصة والمقررة طبقًا لأنظمة قانون التأمين الاجتماعي أو إذا طلب الطرف الأول ذلك حسبما تقتضي طبيعة العمل ويعتبر قرار اللجنة هو المحدد لمدى صلاحية العامل طبيًا لأداء التزاماته الوظيفية تجاه صاحب العمل.

٩-4: يقر الطرف الثاني، وبموجب توقيعه على هذا العقد، بصحة البيانات والمستندات التي تقدم بها للطرف الأول بطلب شغل الوظيفة موضوع هذا العقد، والتي قام الطرف الأول باختياره لشغلها، وتم إبرام هذا العقد تأسيسًا على صحتها، وفي حالة ظهور ما يخالف ذلك، يضحى هذا العقد مفسوخًا تلقائيا دون الحاجة إلى إعذار أو إنذار أو أي إجراء قانوني أو قضائي، أو تعويض عن الفسخ، مع احتفاظ الطرف الأول بحقه في مطالبة الطرف الثاني بالتعويض نتيجة هذا الفسخ.

البـــند العاشر
(التدريب)

في حالة قيام الطرف الأول -وعلى نفقته الخاصة-بإلحاق الطرف الثاني بأية برامج أو دورات تدريبية تخصصية، أو مهنية، أو رحلات علمية، أو تدريبية، سواء داخل أو خارج جمهورية مصر العربية. فلا يحق للطرف الثاني ترك العمل إلا بعد انقضاء مدة يقدرها الطرف الأول، بموجب ملحق يحرر بين الطرفين، ويعد جزء لا يتجزأ من هذا العقد، وفي حالة مخالفته ذلك فإنه يلتزم بأن يرد للطرف الأول كافة نفقات، ومصروفات، ورسوم ذلك البرنامج أو/ الدورة أو/الرحلة مُضافًا إليها فائدة اتفاقية قدرها 7% وذلك عن كل شهر أو جزء منه اعتباراً من تاريخ سداد الطرف الأول. ويظل هذا الالتزام ساريًا أثناء العقد، وبعد انتهاءه أو إنهاءه، أو فسخه.

البـــند الحادي عشر
(الملكية الفكرية)

١١-١: من المتفق عليه بين الطرفين، أن أي من حقوق الملكية الفكرية، بما يتضمن ولا يقتصر على حقوق النشر، وأسرار المهنة،

محمد احمد السيد

وكذا التعديلات والإضافات على المبتكرات والأعمال، وبرامج الحاسب الآلي، وكذا المعلومات والبيانات الفنية والتجارية (المشار إليها اختصارا بالملكية الفكرية). سواء الممنوحة للطرف الثاني (العامل) و/أو التي يقوم هو بنفسه بتطويرها أثناء تنفيذ مهامه الوظيفية بموجب هذا العقد، أو عن طريق استخدام المواد، أو معلومات التشغيل الخاصة بالطرف الأول (صاحب العمل). تكون ملكية خاصة للطرف الأول دون منازعة في ذلك.

١١-٢: يقر الطرف الثاني، وبموجب توقيعه على هذا العقد، أن جميع الأعمال (وتشمل على سبيل المثال أية اختراعات أو إبداعات أو إنجازات) الصادرة منه أثناء تنفيذه لمهامه الوظيفية بموجب سريان هذا العقد، وسواء قام بها بنفسه أو بالاشتراك مع الغير، هي حق خالص وأصيل للطرف الأول دون منازعة في ذلك.

البـــند الثاني عشر

(سرية المعلومات والبيانات)

12-1: يلتزم الطرف الثاني بالمحافظة على سرية المعلومات والبيانات والمستندات التي قد يطلع عليها خلال فترة عمله لدي الطرف الأول. سواء كانت تلك المعلومات خاصة بالشركة ومشروعاتها أو بعملائها أو بالعاملين فيها، وعدم إفشائها أو السماح باطلاع الغير عليها سواء كان ذلك بطريق مباشر أو غير مباشر، أو التواصل مع أخرين بموجبها. وعدم استخدامها في أية مشروعات سواء كانت تلك المشروعات خاصة بالطرف الثاني أو بالغير. وسواء كانت هذه المعلومات كتابة أو شفاهة أو مصورة أو كانت معلومات مجسدة في شكل الكتروني، متصلة بنماذج أولية، أو بيانات، أو خدمات مستقبلية أو مقترحة، والمعرفة والدراسات، والبحث الفعلي أو المتوقع، وخطط التطوير، والخدمات، والمفاهيم والأفكار والتصاميم، وحقوق التأليف والنشر، الرسوم البيانية، برامج الحاسوب، الاستراتيجيات، والبيانات والمعلومات المالية والمحاسبية والاقتصادية والفنية وغيرها من أشكال المعلومات الناتجة عن التحليل أو التجميع، والمعلومات، الموردون، وبيانات الشراء، وخطط العمل المستقبلية، وكذلك جميع ما يتم تبادله من وثائق أو بيانات أو نتائج تحليل أو تجميع أو رسوم بيانية، وكافة المراسلات ومرفقاتها إن وجدت وما تتضمنه هذه المراسلات والمرفقات، وكذلك المعلومات السرية المفصح عنها من قبل طرف ثالث للطرف الأول أو من قبل الطرف الأول لطرف ثالث، وأية معلومات أخرى غير مسجلة الملكية وسرية.

12-2: يظل هذا الالتزام ساريًا طوال مدة سريان عقد العمل، وخلال ساعات العمل أو بعدها، وحتى بعد انتهاء، أو إنهاء أو فسخ العقد. ولمدة قدرها خمس سنوات.

12-3: يلتزم الطرف الثاني -في حالة إخلاله بهذا الالتزام- بتعويض الطرف الأول بمبلغ قدره خمسمائة ألف جنيه مصري، وذلك كتعويض اتفاقي غير خاضع لرقابة القضاء.

البـــند الثالث عشر

(الإفصاح بحسن نية، وعدم المنافسة)

13-1: يلتزم الطرف الثاني طوال مدة سريان عقد العمل بأن يخطر الطرف الأول كتابة كلما بدا له أو حدث تعارض بين مصالح العمل وبين مصالحه الشخصية أو مصالح أحد أقربائه أو معارفه، كما يلتزم بأن يطلع الطرف الأول على أية مصلحة أو علاقة خاصة قد تؤثر على مقدرته في القيام بمهام عمله بنزاهة واستقلالية.

13-2: يحظر على الطرف الثاني -لأي سبب-منافسة الطرف الأول (صاحب العمل) بأي شكل من أشكال المنافسة سواء العمل -بأجر أو بدون أجر-لدى صاحب عمل أخر يمارس نفس نشاط الطرف الأول (المنشآت السياحية والفندقية)، أو ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه الطرف الأول، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكًا أو عاملاً، وذلك كل طوال مدة سريان العقد، ويظل هذا الالتزام ساريًا حتى بعد انتهاء، أو إنهاء أو فسخ العقد بمدة قدرها سنتين، وذلك في نطاق محافظة البحر الاحمر بمدينة سهل حشيش ، ويلتزم الطرف الثاني-في حالة إخلاله بهذا الالتزام-بتعويض الطرف الأول بمبلغ قدره خمسمائة ألف جنيه مصري، وذلك كتعويض اتفاقي بين طرفي العقد غير خاضع لرقابة القضاء.

البـــند الرابع عشر

(أموال وممتلكات جهة العمل)

14-1: يلتزم الطرف الثاني بالحفاظ على أموال وممتلكات ومعدات وأدوات ومواد ومهمات ومستندات وأوراق وبيانات الطرف الأول، ويشتمل هذا الالتزام على عدم تبديدها أو إساءة استعمالها أو الإهمال العمدي أو دون قصد، كما يقر الطرف الثاني بمسئوليته عن تعويض الطرف الأول بالقيمة التي يقدرها-منفردًا-حال الفقدان أو التلف أو التدمير، أو الاستعمال الشخصي من جانب الطرف الثاني.

14-2: يقر الطرف الثاني بأن كافة ما يقع تحت يده أو يتسلمه من أموال وممتلكات الطرف الأول هي مُسلمة إليه بصفته وكيلًا بأجر بقصد استعمالها في أمر معين لمنفعة الطرف الأول، ويلتزم الطرف الثاني بعدم تبديدها، أو اختلاسها، أو استعمالها في غير الغرض المخصص لها.

البـند الخامس عشر

(الانتهاء، الإنهاء)

15-1: ينتهي هذا العقد بنهاية مدته المحددة بالبند الثالث، ودون حاجة لتنبيه أو إخطار أو اتخاذ أي إجراء قانوني أو قضائي من جانب الطرف الأول.

15-2: مع عدم الإخلال بالتزام الطرف الثاني بموجب البند العاشر من هذا العقد، يحق للطرف الثاني إنهاء هذا العقد قبل انتهاء مدته بشرط إخطار الطرف الأول كتابة قبل الانهاء بمدة لا تقل عن شهر.

15-3: مع عدم الإخلال بالمسئولية الجنائية والمدنية في بعض الحالات التالية، يحق للطرف الأول إنهاء العقد بإرادته المنفردة، وفورًا ويصبح مفسوخًا من تلقاء نفسه دون الحاجة إلى إنذار أو إعذار أو اتخاذ أي إجراء قانوني أو قضائي، أو تعويض عن الفسخ، وذلك في الحالات التالية، والتي تعد مكملة للأخطاء الجسيمة الواردة بالمادة (148) من قانون العمل رقم 14 لسنة 2025:

15-3-1: إذا ثبت -وفقًا لمطلق تقدير الطرف الأول في ذلك-عدم كفاءة و/أو صلاحية الطرف الثاني في أداء مهامه الوظيفية بموجب هذا العقد.

15-3-٢: إذا ارتكب الطرف الثاني أي فعل يشكل-وفقًا لمطلق تقدير الطرف الأول-خطأً جسيمًا.

15-3-3: الإفصاح عن /أو إفشاء أي من الأمور المالية ذات الصلة بأنشطة الطرف الأول، وبصفة خاصة قيمة الأجر الخاص بالطرف الثاني أو قيمة أجر أيًا من العاملين الأخرين، سواء كان هذا الإفشاء لغيره من العاملين أو للأغيار بطريق الكتابة أو بالقول أو حتى بالإهمال عن قصد أو بدون قصد بطريق ترك البيانات متاحة لاطلاع الغير.

15-3-4: التعبير عن أي من الآراء السياسية، أو القيام بأنشطة تتعلق بالعمل الحزبي أو السياسي داخل العمل.

15-3-5: طلب أو توسط للحصول على ميزة أو مكسب مادي أو معنوي تحقيقًا لمصلحة خاصة أو شخصية سواء للطرف الثاني أو لغيره من العاملين أو لعائلاتهم أو لمعارفهم.

15-3-6: الإساءة بالقول أو الفعل إلى الرؤساء أو الشركاء أو المديرين أو العاملين /الزملاء بجهة العمل، أو المتلقين لخدمات الطرف الأول ويعتبر إساءة إلى هؤلاء جميعًا التحدث عن أي أمور أو شئون تمس حياتهم الشخصية.

15-3-7: كل قول أو فعل يؤدي إلى إثارة التعصب أو إثارة أية نعرات دينية أو طائفية، وكل ما من شأنه الإساءة للمعتقدات الدينية، أو التعليقات العنصرية أو الترهيبية أو التي تؤدي إلى مضايقة الغير، أو ما من شأنه التحريض على العنف أو التمييز أو الكراهية أو التعصب.

15-3-8: كل قول أو فعل يُفهم أو يُفسر من الغير على أنه تحرشًا؛ والتحرش هو كل قول أو فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبته يُشكل تعرضًا للغير بإتيان أمور أو إيحاءات أو تلميحات جنسية أو إباحية سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل بأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية أو اللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى.

15-3-9: كل قول أو فعل يُفهم أو يُفسر من الغير على أنه تنمرًا؛ والتنمر هو كل قول أو فعل أو سلوك في مكان العمل أو بمناسبته سواء بالقول أو باستعراض القوة أو السيطرة على الغير أو استغلال ضعفه أو لحالة يعتقد مرتكب ذلك الفعل أو السلوك أنها تسيء للغير كالجنس أو العرق أو الدين أو الأوصاف البدنية أو الحالة الصحية أو العقلية أو المستوى الاجتماعي بقصد تخويفه أو وضعه موضع السخرية أو الحط من شأنه أو إقصائه من محيطه الاجتماعي، وبأية وسيلة بما في ذلك وسائل الاتصالات السلكية واللاسلكية أو الإلكترونية، أو أية وسيلة تقنية أخرى.

15-3-10: إبداء أي معلومات خاطئة أو غير مدققة أثناء وبسبب العمل، وكذلك الامتناع عن إعطاء /أو عرض المعلومات بشكل مكتمل وأمين، والامتناع عن متابعة الأعمال الموكلة وإنجازها في الآجال المضروبة أو المقبولة.

15-3-11: الإخلال بأي من التزامات الطرف الثاني المذكورة بالبنود (الثاني، والثامن، والتاسع، والثاني عشر، والثالث عشر، والرابع عشر) من هذا العقد.

15-4: وفي جميع الأحوال يلتزم الطرف الثاني بتسليم كل ما يكون لديه من أموال أو عهدة أو مستندات يكون قد تسلمها على سبيل الأمانة لتسهيل عمله أو حصل عليها بمناسبة أو اثناء عمله، وإذا امتنع عن ذلك صراحة أو ضمنًا حق للطرف الأول استعمال حقه في الحبس على أية مستحقات و /أو مستندات للطرف الثاني وفق نصوص المواد (246، و247، و248) من القانون المدني.

15-5: لا يجوز إنهاء هذا العقد بسبب ممارسة حق الطرف الثاني بتقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

البـــــند السادس عشر
(الإخطارات)

16-1: يلتزم الطرف الثاني بإخطار الطرف الأول كتابيا، بأي تعديل في بياناته وعلى وجه الخصوص في عنوانه الفعلي المبين في صدر هذا العقد في خلال 3 أيام عمل من تاريخ التعديل.

16-2: يقر الطرف الثاني أن كل الإخطارات والمراسلات والإعلانات والإنذارات القانونية والقضائية المرسلة على عنوانه الفعلي المبين في صدر هذا العقد، أو بالإخطار الكتابي بتعديل العنوان-بحسب الأحوال-تعتبر صحيحة ومنتجة لكافة آثارها القانونية.

البند السابع عشر
(القانون الواجب التطبيق والاختصاص القضائي)

17-1: يخضع هذا العقد -فيما لم يرد به نص-لأحكام وقواعد قانون العمل رقم 14 لسنة 2025، والقانون المدني رقم 131 لسنة 1948.

17-2: اتفق الطرفان وفق نص الفقرة الأولى من المادة (62) من قانون المرافعات المدنية والتجارية رقم (13) لسنة 1968 على أن المحكمة المختصة هي المحكمة التي يقع في دائرتها موطن الطرف الأول (صاحب العمل) بمركز إدارته الرئيس بمحافظة القاهرة.

البند الثامن عشر
(نسخ العقد)

تحرر هذا العقد من أربع نسخ بيد كل طرف نسخة للعمل بها عند الاقتضاء، وتودع النسخة الثالثة والرابعة لدى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص، وكذلك مكتب العمل المختص.

الطرف الأول	الطرف الثاني
الاسم:	الاسم: صبر امراهيم
التوقيع:	التوقيع : صبر امراهيم

إقرار استلام العامل نسخته من العقد

أقر أنا/ صبر امراهيم حسيب

بأنني تسلمت نسخة من هذا العقد.

التوقيع: صبر امراهيم حسيب

التاريخ:

Tropitel Sahl Hasheesh
Human Resources